

## **Коммунальное хозяйство городов**

---

людського фактору. Напрямком подальшого дослідження є обґрунтування факторів якості трудового потенціалу.

1.Грішнова О. Роль держави у відтворенні людського потенціалу // Вісник Тернопільської академії народного господарства. Вип.16. – Тернопіль, 2001. – С.120-122.

2.Доронина М., Григоренко А., Аведян Л. Факторы эффективного использования человеческих ресурсов предприятия // Бизнес - Информ. – 1999. – № 9-10. – С.91-96.

3.Жильченкова В.В. Совершенствование управления качественной характеристикой трудового потенциала предприятия // Научные труды Донецкого национального технического университета. Вып.49. – Донецк: ДНТУ, 2002. – С.141-146.

4.Клименко Л.О. Економічний механізм ефективного використання трудового потенціалу: сутність та основні функції // Финансовая консультация. – 2000. – №39-40. – С.144-148.

5.Долишний М.И., Брык М.В., Марьенко Б.С. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы. – М., 1990. – 257 с.

*Отримано 01.08.2005*

УДК 331.36

**К.В.ЯКОВЕНКО**

*Харківський національний економічний університет*

### **ВИДИ КАР'ЄРИ**

Розглядаються теоретичні аспекти кар'єрних процесів на підприємстві. Запропоновано класифікацію видів кар'єри для працюючих жінок за ознаками: інтенсивність кар'єрного зростання (темп посадового просування), наявність внутрішніх стимулів та спонукання ззовні, готовність до посадового просування (наявність необхідних особистісних та професійно-ділових якостей), особистісні особливості (характеристики).

Прагнення особистості до постійного підвищення професійного рівня, тобто самовдосконалення, більш повного використання свого творчого потенціалу через можливість самостійного прийняття рішень, досягнення влади, лідерства в колективі є основою спонукальних мотивів й прагнень працівника до кар'єрного зростання. Сила бажання й величина можливості здійснення посадового просування персоналу підприємства залежить не тільки від самого індивіду, але й від існуючої системи кар'єрного зростання працівників на підприємстві, що зумовлює актуальність тематики даної статті.

Залежно від того, який статус займає працівник на підприємстві, якими мотивами керується в своєму професійному й особистому житті, які фактори й яким чином здійснюють вплив на його посадове просування, працівникові буде відповідати певний вид кар'єри.

Основні положення, що стосуються кар'єри, а саме: її визначення, чинників впливу, видів постійно привертати до себе увагу вчених, серед яких А.Я.Кібанов, П.Г.Клівець, Н.В.Федорова, О.Ю.Мінченкова, Г.С.Одінцова, І.К.Макарова, В.Р.Веснін, О.М.Ястремська [1-7] та ін.

Постійні зміни умов діяльності підприємств, уподобань і прагнень працівників вимагають відповідного врахування у методичних підходах, розвитку останніх щодо активізації планування та організації кар'єрного просування. Тому метою даної статті є розробка класифікації видів кар'єри, зокрема кар'єри жіноцтва, шляхом уточнення існуючої традиційної класифікації.

Щодо визначення сутності поняття “кар'єра” у вчених існують різні міркування. Більшість з них визначають кар'єру, як індивідуально усвідомлену позицію та поведінку індивіда, що пов'язані з трудовим досвідом й діяльністю протягом робочого життя людини [1, с.427; 4, с.406; 8, с.246; 9, с.456; 10, с.374]. Окрім наведеного визначення існують й інші. Наприклад, В.Р.Веснін під діловою кар'єрою розуміє “... просунення працівника по сходинках службової драбини або послідовну зміну занять як у межах окремої організації, так й на протязі життя, а також сприйняття людиною цих етапів” [6, с. 397]. На думку П.Г.Клівець, Н.В.Федорової і О.Ю.Минченкової, кар'єра є успішним просуненням у сферах суспільної, службової, наукової та інших видів діяльності [2, с.185; 3, с.379]. А.К.Семенов і В.І.Набоков в широкому розумінні кар'єру визначають, як “... послідовність розвитку людини в основних сферах життя (трудовій, сімейній, творчій)”, що “характеризується динамікою соціально-економічного положення, статусно-рольових характеристик, форм соціальної активності особистості” [11, с.57]. У вузькому сенсі вони бачать під кар'єрою “... просунення особистості в трудовій діяльності” [11, с. 57].

Виходячи з останнього визначення, слід зазначити, що в контексті даного дослідження кар'єра розглядається як така, що реалізується в трудовій діяльності. У ході визначення питань, що пов'язані з кар'єрою й суб'єктом її здійснення – людиною, необхідно враховувати гендерний аспект. Зважаючи на “подвійну завантаженість” жінки (на роботі й вдома), зауважимо, що дане дослідження стосується кар'єри жінок на роботі. Різноманітність виконуваних функцій жінками та чоловіками в побутових умовах накладають відбиток на працю жінок у виробничих умовах, тому питання щодо кар'єри жінок та чоловіків також мають свої особливості.

Характер здійснення кар'єри визначає існування певних її видів. Більшість вчених [1, 3, 5, 9, 10, 12], виділяють наступні види кар'єри: професійна (міжорганізаційна) й внутрішньоорганізаційна, в межах внутрішньоорганізаційної кар'єри – напрямки: вертикальна, горизонтальна й центрострімка (прихована), деякі з них виділяють ще й ступінчасту кар'єру (що є поєднанням горизонтального й вертикального видів) [1, с.428-429], а також кар'єру спеціаліста й управлінця (що зо-

рієнтовані на професійне й посадове зростання в управлінській ієрархії відповідно) [5, с.230]. Крім наведеної класифікації існують й інші міркування. Наприклад, В.Р.Веснін говорить про існування динамічної кар'єри, що характеризується зміною посад, й статичної, яка здійснюється шляхом професійного зростання в межах однієї посади [6, с.397].

Таким чином, наявність різноманітності поглядів й думок з приводу класифікації кар'єри на підприємстві не викликає сумніву. Але аналіз чисельних публікацій з питань професійного зростання дає можливість зробити висновок про те, що в літературних джерелах відсутня класифікація видів кар'єри працюючих жінок, що є особливим трудовим ресурсом підприємства (завдяки “подвійній” зайнятості), і тому має певні відмінності від своїх колег-чоловіків. Отже, зважаючи на ці обставини, виникає об'єктивна необхідність розроблення класифікації видів кар'єри для працюючого жіноцтва.

Слід зауважити, що наведена в літературі традиційна класифікація притаманна всьому працюючому жіноцтву. Отже, в даній статті розроблена уточнена класифікація видів кар'єри працюючих жінок, за основу якої взято класифікацію працюючих жінок, запропоновану автором раніше [13, с.125]. Взаємозв'язок обох класифікацій наведено в таблиці.

Згідно з таблицею, статус жінки на підприємстві, а також факт наявності включення її до кадрового резерву на заміщення керівних посад є одними з визначальних факторів інтенсивності її кар'єрного зростання (темпу посадового просування). У цьому випадку залежно від певних обставин кар'єра такої жінки буде активною, традиційною або ж уповільненою. Так, якщо жінка, що займає одну з керівних посад на підприємстві, знаходиться в кадровому резерві на заміщення більш значущої, відповідальної, престижної керівної посади, активно прямуючи до своєї мети, її кар'єру можна характеризувати як активну. У випадку, коли жінка вже займає керівну посаду, але поки що не включена до кадрового резерву для зайняття більш високої керівної посади, а також якщо жінка не є керівником, але є підстави для цього (тобто вона входить до кадрового резерву й її інтелектуальний та освітній рівень відповідає майбутній посаді), характер її посадового просування буде традиційним, що й відповідає назві даного виду кар'єри. Якщо ж жінка не є керівником та у найближчому майбутньому її кандидатура не буде розглядатися як потенційна для зайняття цієї посади, але рівень її професійного розвитку є достатнім для посадового підвищення, характер її кар'єрного зростання буде стриманим, а кар'єра матиме назву уповільненої.

Посадове просування жінки може бути підкріплене її власним

бажанням, а може бути результатом спонукання ззовні. Наприклад, кар'єра жінки може бути вимушеним кроком, як наслідок сподівань й спонукань оточуючих (родичів, друзів, знайомих, колег, керівництва), такий вид кар'єри для даної жінки матиме назву спонукального. Само-стійна ж кар'єра є не чим іншим, як результатом власного бажання жінки, її спроби реалізувати свій творчий потенціал, найбільш повно розкрити свої професійні здібності, тобто якнайкраще реалізуватися у професійному житті.

Взаємозв'язок класифікацій працюючих жінок і видів їх кар'єри

Класифікація працюючих жінок	Класифікація видів кар'єри працюючих жінок
1. За статусом на підприємстві: - жінки, що займають керівні посади; - жінки, що не займають керівні посади. 2. За включенням до кадрового резерву: - жінки, які входять до кадрового резерву на заміщення керівних посад; - жінки, які не входять до складу кадрового резерву.	1. За інтенсивністю кар'єрного зростання (темпом посадового просування): - активна; - традиційна; - уповільнена.
3. За внутрішніми стимулами та власним бажанням до посадового просування: - жінки, що прагнуть до кар'єрного зростання; - жінки, що не прагнуть до кар'єрного зростання.	2. За наявністю внутрішніх стимулів та спонуканням ззовні: - самостійна; - спонукальна.
4. За лідерськими якостями: - жінки, що мають лідерські якості; - жінки, що не мають лідерських якостей. 5. За самоосвітою: - жінки, які займаються управлінською самоосвітою; - жінки, які не займаються управлінською самоосвітою.	3. За готовністю до посадового просування (наявністю необхідних особистісних та професійно-ділових якостей): - зріла; - незріла.
6. За сімейним станом: - працюючі жінки, в яких є сім'я; - несімейні жінки. 7. За наявністю дітей: - жінки, що мають дітей; - жінки, які не мають дітей.	4. За особистісними особливостями (характеристиками): - кар'єра при наявності сім'ї; - кар'єра при відсутності сім'ї.

Важливою передумовою ефективного здійснення кар'єрних процесів є "зрілість" суб'єкта, що характеризує його готовність до посадового просування, яка проявляється у наявності необхідних особистісних й професійно-ділових якостей. Їх вагомими складовими є лідерські якості й достатній рівень самоосвіти. Отже, кар'єра жінок, які займаються управлінською самоосвітою й мають лідерські якості, якими вміло користуються в процесі своєї повсякденної діяльності, є зрілою. Навпаки, якщо жінка не володіє лідерськими якостями і не займається

самоосвітою, її кар'єра є незрілою, що говорить про недостатню готовність жінки до здійснення посадового просування.

Останнім критерієм в класифікації видів кар'єри працюючих жінок є сімейний стан й наявність дітей, тобто особистісні особливості (характеристики). Залежно від них кар'єру жінки можна характеризувати як кар'єру за наявності сім'ї та при її відсутності.

Таким чином, зважаючи на запропоновану класифікацію, вид кар'єри працюючої жінки буде визначатися за схемою, наведеною на рис.1.

З рис.1 видно, як шляхом відповідей на поставлені запитання здійснюється визначення виду жіночої кар'єри, а також зрозуміло, якої спрямованості повинна набувати та чи інша ознака для того, щоб даній претендентці можна було б сподіватися на набуття позитивного характеру її посадового просування. Так, наявність внутрішніх стимулів й бажань жінки зробить її кар'єру самостійною, що принесе моральне задоволення претендентці, й, в свою чергу, стане своєрідним стимулом підвищення її професійної віддачі. Прагнучи досягти досконалості в сфері професійної майстерності, працююча жінка намагатиметься підвищити свій освітній рівень, зокрема, шляхом активного впровадження управлінської самоосвіти в свою діяльність. У цьому випадку незріла кар'єра набуватиме характеру зрілості. Підвищення професійного рівня претендентки уможливить її включення до кадрового резерву, що, в свою чергу, зробить більш інтенсивним процес її кар'єрного зростання: уповільнена кар'єра набуде характеру традиційної, яка згодом зможе перетвориться на активну.

Факт наявності сім'ї (на сьогодні в літературі не знайшов однозначного трактування щодо характеру його впливу на кар'єрний процес жінки) є лише індикатором, що дає можливість жінці обрати стратегію її діяльності, зокрема визначити стиль управління в процесі побудови кар'єри.

Таким чином, узагальнюючи положення запропонованої класифікації, враховуючи традиційну класифікацію, відмітимо, що процес кар'єрного просування працюючих жінок характеризується наступними видами кар'єри: внутрішньоорганізаційна (вертикальна, горизонтальна, центрострімка, ступінчаста) й міжорганізаційна; кар'єра спеціаліста і управлінця; динамічна й статична; активна, традиційна та уповільнена; самостійна й спонукальна; зріла й незріла; кар'єра при наявності сім'ї та при її відсутності.

Окрім намагань самої жінки щодо активного сприяння розвитку своєї професійної кар'єри, підприємство, на якому вона працює також повинно відігравати важливу роль в цьому процесі. Сьогодні на під-

приємства необхідно покладати важливі завдання в процесі сприяння реалізації жінки, як особистості, в професійному житті, а саме: проведення тренінгів з набуття лідерських якостей в керівництві, запровадження неповного робочого дня, що надає жінці ефективно сполучати виконання своїх професійних обов'язків з домашньою працею та ін.

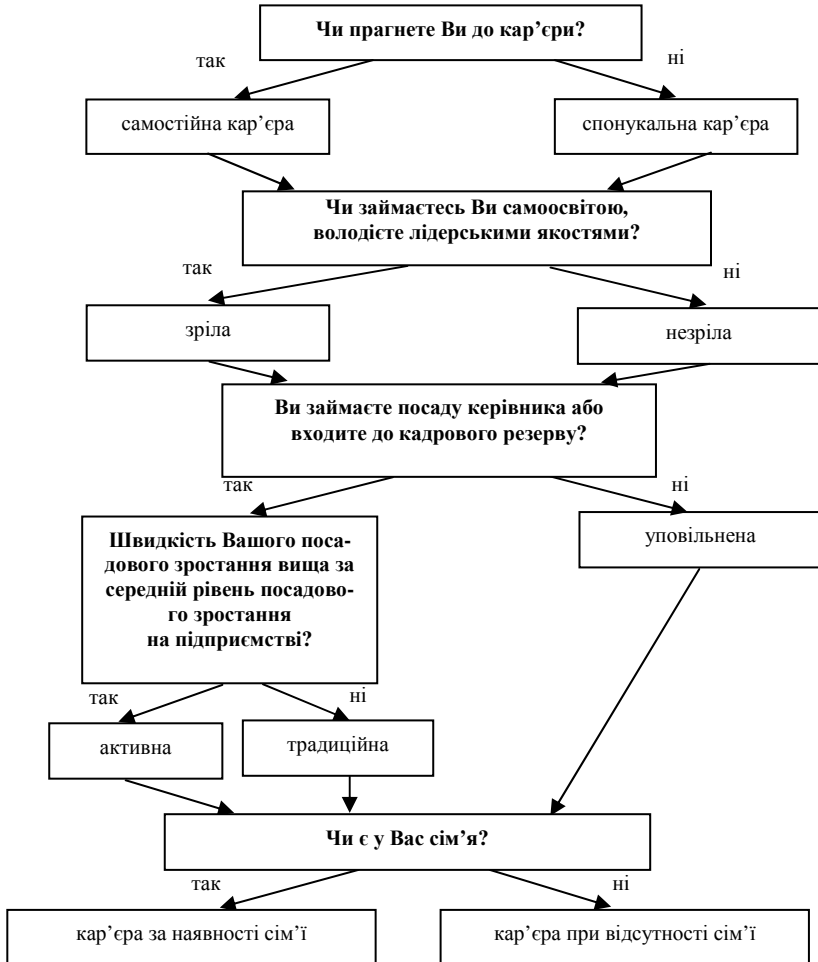


Рис. 1 – Схема визначення виду кар'єри працюючої жінки

Але у будь-якому разі інтереси і можливості жінок повинні бути збалансовані у відповідності з цілями та потребами підприємства, і навпаки, внутрішня політика підприємства повинна враховувати інтереси та потреби жінок (рис.2).

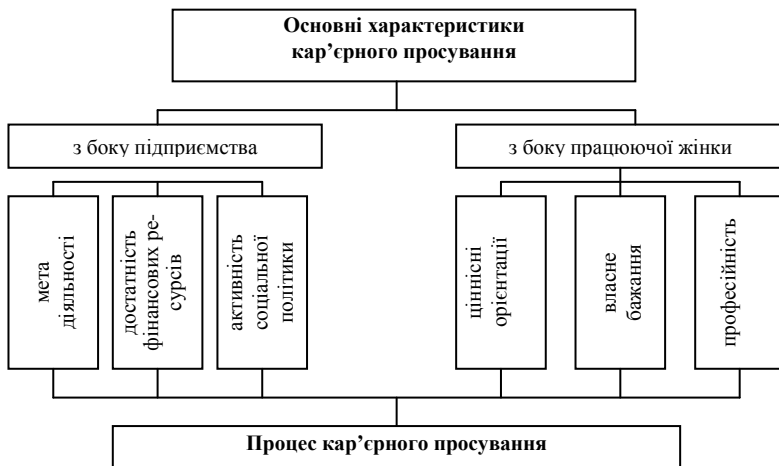


Рис. 2 – Взаємозв'язок основних характеристик, які зумовлюють процес кар'єрного просування жінок на підприємстві

Запропонована класифікація видів кар'єри працюючих жінок може бути використана в ході практичної реалізації заходів щодо управління кар'єрним просуванням жіноцтва, що сприятиме широкому залученню жіночого ресурсу в управлінську діяльність підприємства.

Запропоновані види кар'єри є теоретичним підґрунтям для подальшого розвитку методичного забезпечення управління процесом праці трудових ресурсів.

1. Управление персоналом организации / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.

2.Кливец П.Г. Проблемы подготовки персонала управления. Вопросы теории и практики. – Днепропетровск: Системные технологии, 2000. – 240 с.

3.Федорова Н.В., Минченкова О.Ю. Управление персоналом организации. – М.: КНОРУС, 2005. – 416 с.

4.Державне управління і менеджмент / Г.С.Одінцова, Г.І.Мостовий, О.Ю.Амосов та ін.; За заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Г.С.Одінцової. – Харків: ХарPIYADY, 2002. – 492 с.

5.Макарова И.К. Управление персоналом. – М.: Юриспруденция, 2002. – 304 с.

6.Веснин В.Р. Основы менеджмента. – М.: ООО «Издательство «ЭЛИТ», 2004. – 560 с.

7.Ястремская Е.Н., Попов А.С. Карьера как важная составляющая морально-

- статусної мотивації // Бизнес - Информ. – 2004. – № 3-4 (288-289). – С.121-131.
- 8.Цыпкин Ю.А., Локшинов А.Н. Управление персоналом. – М.: Мир, 2004. – 406 с.
- 9.Мазур И.И. Корпоративный менеджмент: Справочник для профессионалов / И.И.Мазур, В.Д.Шапиро, Н.Г.Ольдерогге и др.; Под общ. ред. И.И.Мазура. – М. Высшая школа, 2003. – 1077 с.
- 10.Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. – М.: ЮНИТИ, 2001. – 407 с.
- 11.Терминология менеджмента: Словарь / Сост. А.К.Семенов, В.И.Набоков. – М.: Издательско-книготорговый центр «Маркетинг», 2002. – 224 с.
- 12.Предпринимательство: социально-экономическое управление / Под ред. Н.В.Родионовой, О.О.Читанавы. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, Единство, 2002. – 383 с.
- 13.Ястремська О.М., Яковенко К.В. Гендерний аспект принципів управління персоналом // Феномен гендеру: соціокультурні виміри: Зб. матеріалів наук.-практ. конф. (28-29 жовтня 2004 р., м.Алчевськ). – Алчевськ: ДонДТУ, 2004. – С.122-126.

*Отримано 22.09.2005*

УДК 331.5

Ю.С.ГОРЯЙНОВА, канд. екон. наук

*Харківський національний економічний університет*

## **СИСТЕМА МАРКЕТИНГОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ ПРО РИНОК ПРАЦІ**

Обґрунтовується можливість збільшення ефективності регулювання ринку праці використовуючи концепцію маркетингу. Пропонується механізм ефективного регулювання ринку праці через використання складових інформації маркетингу. Розглянуто модель, що характеризує інформаційний обмін між суб'єктами ринку в центрі зайнятості відповідно до цілей маркетингу.

Кардинальні зміни в економіці України та зростання ролі трудових ресурсів в умовах становлення ринкових відносин вимагають удосконалення механізмів управління ними. Формування трудових ресурсів, їх розподіл, перерозподіл, узгодження інтересів роботодавців і осіб, що працюють за наймом, здійснюється через ринки праці. Тому особливого значення і актуальності набуває удосконалення механізму регулювання ринку праці. Сучасна теорія і практика накопичила достатній досвід щодо розробки і застосування системи заходів регулювання ринку праці, які охоплюють процеси, що пов'язані з формуванням попиту на працю і її пропозицією, а також наданням допомоги безробітним, про що свідчить велика чисельність наукових праць Т.І.Безденєжних, В.Н.Іванової, В.М.Петюха, А.І.Рофе, М.В.Шаленка [1, 4, 5, 7] та інших зарубіжних і українських учених.

Ефективність регулювання ринку праці можна підвищити, використовуючи концепцію маркетингу в напрямку роботи з ринком з метою забезпечення задоволення людських потреб. Але на сьогоднішній день концепції маркетингу при вирішенні питань регулювання ринку праці майже не використовуються, що пов'язано з відсутністю мето-